

第2回 特定技能制度及び育成就労制度の円滑な施行及び運用に向けた有識者懇談会
議事録

日時

令和7年2月13日（木）14：00～16：10

場所

法務省5階会議室

議題

（1）改正入管法及び育成就労法の関係省令に関する論点について

出席者

大下 英和

津久井 直子（工藤 公仁構成員代理）

黒谷 伸

是川 夕

佐久間 一浩

高井 信也

竹下 直哉

富田 さとこ

富高 裕子

山川 隆一

山脇 康嗣

○堀参事官 定刻になりましたので、ただいまから「第2回特定技能制度及び育成就労制度の円滑な施行及び運用に向けた有識者懇談会」を開催いたします。構成員の皆様におかれましては、大変お忙しい中、お集まりいただきまして誠にありがとうございます。

本日は前回に引き続きまして、こちら法務省の会場とオンラインで参集されている方をつないで開催いたします。オンラインの方におかれましては、お配りしている「会議の開催、参加方法について」に従いまして御発言等をお願いできればと思います。

本日は工藤構成員の代理としまして、津久井様に出席いただいております。それから竹下構成員が、オンラインでの御出席です。また、是川構成員もオンラインで御出席で、途中退場予定とお伺いしております。また、脇坂構成員が御欠席です。

続きまして、お手元の資料の確認です。本日の資料ですが、資料1としまして、先日もお配りさせていただいた省令の論点の資料、構成員提出資料と

して、佐久間構成員、富田構成員からの提出資料、参考資料 1、参考資料 2 として、事務局からの提出資料で、これは後ほど御説明させていただきます。不備等がありましたら事務局までお申し付けください。頭撮りはここまでとさせていただきますので、プレスの方の中でカメラ取材の方につきましては、恐縮ですが御退室いただきますようお願いいたします。

それでは山川座長から、議事進行のほうよろしく願いいたします。

○山川座長 よろしく願いいたします。議事に移ります。まず、事務局から追加の参考資料について、御説明をお願いします。

○堀参事官 参考資料 1 と参考資料 2 です。前回御質問を頂きました事項について 2 点、事務局で資料を準備いたしております。まず、参考資料 1 ですが、受入れ機関や監理支援機関の優良要件に関してです。現時点での検討状況ということで御説明させていただきます。現行の技能実習制度における優良な実習実施者及び監理団体の要件が資料の 1 ～ 3 ページまでとなっております。いずれも現在は 150 点満点として、得点が満点の 6 割以上であれば優良な実習実施者・監理団体の基準に適合することになっております。配点等についてもここに記載しているとおりです。

4 ページを御覧ください。育成就労制度における優良要件についてです。受入れ機関について、大きな方向性としては、現行の基準のうち、技能等の修得に係る実績だけでなく、例えば、外国人の待遇や相談・支援体制を、より評価することを考えております。具体的な個々の評価項目については、日本語試験の合格率や、優良な監理支援機関の監理支援を受けているといった要件を追加することを考えているところです。また、監理団体、監理支援機関における基準についてですが、これは今、まさに省令において監理支援機関の許可要件を厳格化することを検討していますので、その要件を踏まえた上で、どのような優良基準にすべきかということを検討する必要があるものと考えております。こちらについても例えば、傘下の受入れ機関の日本語試験の合格率や、機構による実地検査において法令違反の指摘がないこと、また、母国語相談体制の更なる充実といったことを評価してはどうかと考えております。いずれにしても省令における検討や、この懇談会における御議論も踏まえ、今後、運用要領で定めていくことになりますので、御意見等を頂いて、引き続き検討してまいりたいと考えております。

続きまして、参考資料 2 です。御質問いただきました育成就労法第 9 条の 3 に規定する「やむを得ない事情」、これは 2 か所出てくるわけですが、こちらについての御説明です。これらのやむを得ない事情は、転籍が認められる場合のやむを得ない事情とは少し異なるものですので、それぞれ御説明させていただきます。育成就労法第 9 条の 3 において、育成就労計画が

取り消されたり、途中で帰国したりした場合などにおいて、新たに育成就労を行わせることについて、まず、第3号のロに定めるやむを得ない事情がある場合には、日本に戻ってきて同一業務区分における育成就労を認めることとしております。このやむを得ない事情については、資料の下の吹き出しにあるとおりですが、育成就労の対象でなくなった理由が、専ら育成就労実施者の責めに帰すべき理由によって、認定が取り消された場合や、病気・怪我等により育成就労を中断したことによる場合等を想定しております。

また、その育成就労を取りやめて途中で帰国された方で、この9条の3の「ただし」の所に記載していますけれども、育成就労期間が2年を超えない方について、やむを得ない事情があると認められる場合には、異なる業務区分で新たに育成就労を行うことを認めることとしております。このやむを得ない事情については、上の吹き出しに記載しているとおり、従前の業務区分が自己に向かないものであったことなどということ、少し分かりにくいかと思いますが、例えば、アレルギーで従前の業務に就けない、負傷してその業務がもうできないなどが想定されますが、そういったことを認めていくことにしてはどうかと考えているところです。説明は以上です。

○**山川座長** 参考資料1と2ですが、参考資料1は現時点で検討中のものでしたけれども、ただいまの事務局からの説明について、御質問等ございますか。山脇構成員。

○**山脇構成員** 1点だけ意見をお伝えしたいと思います。現在検討中の育成就労制度における優良な監理支援機関の基準として検討中のものという、4ページの所ですが、現在の技能実習制度における機構さんの実地検査は非常に意義がある、高く評価していることが前提ですけれども、ここに書いてある「機構による実地検査において法令違反の指摘がないこと」というのは、行政処分ではなくて、恐らく改善勧告といった行政指導の形の指摘を想定していると思われます。現状において、機構さんの実地検査における法令違反の指摘、改善勧告は、率直に申し上げて少し事実認定や法令解釈が粗っぽいこともあり得るという認識を持っていますので、ここの優良性が法的効果に結びつく以上は、例えば、反論の機会等の適正手続の保障というものを考慮していただければと思います。以上です。

○**山川座長** ありがとうございます。御意見ということでしたが、事務局としては何かございますか。

○**堀参事官** ありがとうございます。御指摘も踏まえて検討してまいりたいと思います。

○**山川座長** ほかには御質問等ございますか、よろしいでしょうか。

それでは次に、本日は第1回に続いて、大下構成員、黒谷構成員、佐久間

構成員、竹下構成員、富田構成員、富高構成員の6名の皆様から、それぞれ10分以内程度で御意見を頂きまして、その後、各構成員からの質疑応答等を予定しております。まず初めに、大下構成員からお願いいたします。

○大下構成員 日本商工会議所の大下でございます。頂いているペーパーの順に沿って何点か、監理団体等になっている各地の商工会議所からの意見を踏まえて申し上げたいと思います。1つ目の特定技能制度の適正化等については、全体内容について異論はございません。人数がどんどん増えてきておりますので、引き続き適正な支援を行う体制構築に係る政府、自治体等からのしっかりとした支援をお願いしたいと思っております。

それから大きな2、育成就労計画の認定基準についてです。まず、目標、内容、期間の業務区分について、各地から不安に思うという声が聞こえてきています。必須業務の設定がどうなるのかということで、是非、各分野の現場実態を十分踏まえて御検討いただきたいと思います。それから時間外の取扱いについての記載がありますけれども、基本的に、労働力として受け入れるということであれば、適正な監理をしっかりとすることはもちろん前提ですけれども、日本人労働者と同等の取扱いとすべきと考えております。

それから2の期間について、試験不合格者の期間延長について内容としては妥当かと思っております。ただし、これが実質もう1年あるというような受け止められ方をしないようにということは、しっかり押さえておく必要があると思っております。特定技能1号への連結という新しい制度の趣旨を徹底していただくことが重要かと思っております。

続いて、(2)の日本語能力の向上に資する講習・措置についてです。日本語能力講習に関しては、その中身、質の担保とともに、地方も含めて必要な量がしっかり提供できることが非常に重要かと思っております。認定教育機関、登録教員の不足、偏在が大きな課題だと思います。オンラインの活用等を希望する者が確実に受講できる体制の整備、制度運用が重要だと思いますし、これは講座だけではなくて試験も同じだと考えています。北海道などでは、同じ道内でも試験地まで相当遠いこともありますので、是非御検討いただきたいと思います。

それからA1相当講習の部分ですけれども、ここについては書いてある内容に異論はございませんが、本来はやはり、入国前にしっかりと試験合格につながることを望ましいと思っておりますので、送出国における日本語教育の体制整備等に向けた支援強化も重要だと思います。それから全般の日本語教育について、前の有識者会議でも何度も申し上げましたが、働き手として必要な日本語は受け入れる機関がしっかりと提供することは当然だと思いますけれども、今後、受け入れる人数がどんどん増えていくということを考えれば、

企業任せでは負担がやはり課題という声がたくさん寄せられています。日本語は地域で暮らす生活者としても必要です。行政社会に向けた取組として、この点については国、自治体がしっかりと責務を負っていただきたいと思っています。

続いて、（３）育成就労制度における受入れ機関の適正化について、※の自己都合による途中帰国者の旅費の件です。これは今の技能実習の中身を踏まえれば、ここに書いてある形になると思いますが、正直、受入れを行っている機関からは、これは認めてほしくないというのが現場の声です。帰国理由、あるいは在籍した年数等を考慮して、全部又は一部を自己負担とすることも、是非御検討いただきたいと思っています。

続いて、（４）受入れ機関ごとの受入れ人数枠です。都市部の集中防止策も含めて、おおむね記載されている考え方は妥当と考えていますが、より大事なことは、各地方において、受入れ機関と自治体等がしっかりと協力連携をして、都会に逃げられない、外国人から選ばれる地域、企業になっていくという取組を進めることであると思っています。記載にあるような、優良な受入れ機関の枠の拡大等のインセンティブだけでなく、各受入れ機関において賃金や福利厚生等の処遇改善、あるいは日本語教育の機会提供、住居、医療等の確保、住民等の交流促進など、企業と自治体が連携をして、そうした取組が進むよう後押しする施策をお願いしたいと思っています。

続いて、大きな３の転籍についてです。本人意向転籍の要件はおおむね妥当と考えています。民間職業紹介の関与の防止の部分ですけれども、これも内容は妥当だと思いますが、今のお話と同じで、各地域の協議会等を使って是非、監理支援機関とＯＴＩＴ、ハローワークがしっかりと連携をして、宙ぶらりになる外国人が生まれないように、円滑な移動支援をする仕組みを組んでいくことが非常に大事だと思います。地域協議会の機能強化も含めて、各地域において具体策の検討実施を進めていく必要があると考えています。

それから（２）の初期費用の補填の仕組みです。いろいろ悩ましい部分がありますが、おおむね妥当と考えます。是非現場の実態を踏まえて、初期費用をどう見積もるのかというところに関しては、御検討いただきたいと思っています。監理支援機関は各受入れ機関から監理費を頂いていますが、それだけでは賄えていない、いろいろなコストもあるのではないかと思いますし、また、転籍先がかなり遠方になる場合、その旅費をどうするのかというようなところも、具体面では課題になっているかなと思っています。

続いて、大きな４の監理支援機関の許可基準です。独立性・中立性の担保の所で、１点御質問です。傘下の受入れ機関が１者のみの場合に許可しないとありますけれども、これは新規の場合のみでしょうか。途中でも許可を取

り消すことがあり得るのでしょうか。と申しますのは、実際に商工会議所がやっているところでは、近々、今、3者見ているけれども、2者が受入を止めて残り1者になるというところが出てきています。例えば、自社で受入れるために便宜的に監理支援機関を作って、チェック機能が機能しないようなものは当然認めるべきではないですけれども、これまでしっかりと受入をしてきている所が、受入機関側の事情によって、たまたま1者になってしまうということがどうしてもあると思っています。その場合に、もうすなわち不許可ということになると相当混乱が生じます。これまでの受入状況の適正さを考慮するなど、もし継続についてもその条件をはめるのであれば、運用は是非御留意いただきたいと思っています。

それから受入機関と密接な関係を有する監理支援機関の役職員が関与できる業務の範囲に関しては、よくよく読めば大丈夫だと思うのですが、商工会議所ですと、商工会議所の役員をやっているのは地元の企業であり、その企業が受入機関になっていることが相当数あります。その場合に、関与できないとなると、どこまでなのかということに関して、事前の情報の中では各地からかなり不安の声がありました。具体的に関与できない業務は何なのかを、ここではこういうことは関与できるけれどもという書き方をされていますが、具体的に関与できない業務を明記していただきたいと思います。

それから十分な支援の機能の所で、監理支援機関が監理する受入機関の数について、従事者1人当たり8者未満とされていますが、これは8者8人のケースもあれば、8者80人とか800人はないかもしれませんが、受け入れている人数の多寡というのも1つ要素になってくるのではないかと思います。

それから夜間・休日の母国語相談対応について、必要性は理解しますが、これは特に各地受入をしている所の負担の重い内容です。先ほど御説明があった優良な受入機関あるいは監理支援機関の基準案の中で、母国語相談体制の更なる充実のお話がありました。加点要素にしていく分にはいいと思うのですが、基本的にこうした内容に対応してくる所、もちろんこれまでも必要ですし、これからも必要だと思うのですが、これも先ほどのお話と同様に、企業と地元の自治体がしっかり連携をして、体制を二重三重に組めるような整備が必要だと思います。

最後、送出しについてです。送出機関に支払う費用の上限がこれで適切かどうかというのは、各地でも、我々も判断がなかなか付かないところで、上限を定めることは適切だと思っています。また、送出機関の手前でブローカー等にお支払いをしている、取られている費用などもあって、今回のルールだけで借金問題の本質的な解決になるかどうかは、まだまだ悩ましい

ところがあるのかなと思っています。このルールをどう変えていって、カバーしていくのかはなかなか難しい部分があるかとも思います。併せてブローカー排除等の取組をしっかりと進めていただくことが必要だと思います。最後に、送出機関の要件の所で、キックバック、供与を行わないというお話があります。適切かと思いますが、ここも実態をしっかりと把握するのは、なかなか難しい部分があるのかなと思っています。実効性を担保するための仕組みが必要だと思っています。私からは以上です。

○**山川座長** ありがとうございます。構成員の皆様から、ただいまの御発表について何か御質問等がありますか。よろしければ御質問もありましたので、事務局から何かありますか。

○**本針政策課長** 大下構成員から頂いた部分で、必須業務や日本語教育、送出しの関係も含めて、実態を踏まえてきちんとという御指摘、それ以外のものについても、こちらを踏まえて検討を進めたいと思います。その上で、御質問が1つありました。具体的には、28 ページだと思いますけれども、受入れ機関が1者のみの場合許可しないという取扱いについての御質問でした。これは育成就労制度に移行する際には、必ず監理支援機関の許可を取っていただくので、このときには必ず要件を満たす必要があります。それ以降も、更新の時期がありますので、更新の際には確認をさせていただくということで、この1者のみなどの要件については見させていただくというように考えているところです。以上です。

○**山川座長** 大下構成員、何かありますか。

○**大下構成員** 確認していただくのは必要だろうと思うのですが、確認した際に、1者になっていますということは、2者にならない限り、どこかの団体で監理支援機関はできなくなりますというような運用があり得るのかというところを確認させていただけますか。

○**堀参事官** ありがとうございます。これは要件としますと、更新のときにもその要件を満たしていくことが必要になりますので、そういう運用もあり得るものと思っています。

○**大下構成員** 先ほど申し上げたとおり、実際に、もうそうなることが想定されている会議所もありますので、繰り返しになりますけれども、そこまでの受入れの適正さというものをよく見ていただいて、即刻取消しというようなことがないように、その先に場合によっては他の監理支援機関と合併のような形になって、複数を見るといえるようなことも考えられるのかもしれませんが、杓子定規に運用されてしまうと受入れができなくなってしまう実態が出てくる可能性が多分にありますので、特に、地方においてあると思いますので、この点は是非、御検討いただきたいと思います。

○**山川座長** ありがとうございます。それでは続いて、黒谷構成員お願いいたします。

○**黒谷構成員** 黒谷でございます。まずは関係省令に関する論点の整理等、事務方の皆様御苦労さまです。ありがとうございます。時間の制約もありますので、発言して触れる箇所以外は、基本的には異論なしと捉えてもらいたいと思います。

まず初めに、大きな2番目の育成就労計画の認定基準について、(1)の育成就労の目標、内容、期間に関する検討の方向性についてです。12ページの主な論点の②、これは農業と漁業に認められていることでありますけれども、季節性のある分野における閑散期の一時帰国についてです。季節性のある分野、農業・漁業分野において、1年の内に業務の存在しない一定の期間(6か月未満)は一時帰国を認め、通算3年間の育成就労の取組については、感謝いたしております。

他方で、例えば、みなし再入国制度を利用し、監理支援機関と育成就労実施者の関知しないところで再入国し、不法滞在・不法就労をしてしまうといったケースが発生しないよう、万全な対策を取る必要があると考えております。

また一時帰国もよろしいのですが、ほかのところ、他所で働きたい育成就労外国人もいると想定されることから、これは技能実習制度でも可能とされておりますけれども、育成就労法第8条第1項の規定にも関わることかもしれませんが、柔軟性を持たせて在籍型の出向ということも考えられないものかということです。

次に(2)の育成就労外国人の日本語能力の向上に資する講習・措置に関する検討の方向性についてです。これは14ページの主な論点の①の所です。就労開始までにA1相当の日本語能力の試験に合格していない外国人が受講しなければならない、A1相当講習の日本語教育の主体についてです。

まず地方の不利についてです。A1相当講習の教育者を、認定日本語教育機関、一定期間は登録日本語教員による講習に限定いたしますと、教育機関の所在地や教員の居住地から遠く離れたへき地、離島などで就労する第一次産業分野の育成就労外国人が、極めて不利な立場になってしまうと考えています。

片道何時間も掛けて教育機関に通わなければならない実態も想定され、育成就労外国人及び育成就労実施者の負担が大きくなること。そもそも今年度からスタートした、認定日本語教育機関数と、登録日本語教員数を確保できるのかといった懸念もあります。

また調べましたところ、認定日本語教育機関の認定基準の第25条第3項に

ありますけれども、授業の方法による授業の科目の履修は、当該日本語教育過程の修了に必要な総授業時間数の4分の3を超えてはならないとありますので、オンラインは可能だと考えられます。いずれにしろ4分の1は対面授業となりますので、こうした点でも非常に負担が掛かる。その意味で講習時間全てのオンライン講習を認めるべきだと考えております。

続いて育成就労実施者の費用負担についてです。1時間当たりの受講料が高額になりますと、育成就労実施者の負担増の問題が発生し、就労開始までにA1相当の日本語能力の試験合格者しか受け入れなくなってしまうというおそれも出てくるのではないかと考えます。

同じく②です。A2相当の日本語能力の試験の合格に向けて、育成就労期間中の日本語教育の主体等についてです。これは①同様、育成就労実施者の負担増の問題、へき地や離島などで就労する第一次産業分野の育成就労外国人の地理的不利の是正に向けた、全面オンライン化が課題となると考えています。

続いて（4）の受入れ機関ごとの受入れ人数枠に関する検討の方向性についてです。これは18ページの主な論点の②の所です。大都市圏よりも地方の受入れ機関の受入れ人数枠を拡大することについては、地方や中小零細企業の懸念払拭に向けた配慮であり、高く評価したいと考えています。

前回第1回でも意見として出ていましたけれども、大都市圏、地方の定義についても、適切に設定していただきたいと考えています。

次に（5）の労働者派遣等監理型育成就労要件の検討の方向性についてです。20ページの主な論点の②です。これは農業と漁業に限定されますけれども、就労先は2者を原則とするということについては、特定技能の派遣では、年間当たりの派遣先数が3、4者あって初めて通年雇用が可能となっているという現状があります。2者では年間を通じて安定した雇用先の確保に困難が生ずると考えます。

農業や漁業は季節性のある産業であるということから、派遣形態では認められているものであり、現場で使いやすい仕組みとなるよう検討する必要があるのではないかと考えています。

また、派遣労働であっても、人材育成が確実になされることを、計画上で担保することをもって、派遣先数が最大4者となることを認めていただきたいと考えています。

次にいずれか1つの就労先では全ての必須業務（一連の生産過程等）に従事することを原則にするということについては、1つの就労先で必須業務の全てを行うこととすると、業務の季節性に応じた繁閑に対応できない上、育成就労外国人にとっても、年間を通じて一定量の業務に従事することができ

なくなるなどの問題があると考えます。

また農業というのは、天候不順等の影響を受けやすいため、1つの就労先で必須業務の全てを行うことができなくなってしまうというおそれもあるということです。また、複数の業務に従事することで、育成就労外国人のスキルアップにつながるという側面もあると考えています。

同じく④です。1つの派遣元・派遣先の組合せで受け入れられる人数は、組合せに属する個々の派遣元・派遣先の人数枠について、最小の数を超えられないということについてです。技能実習制度の受入れ人数と同様だとすると、派遣元、派遣事業者の常勤職員数が30人以下の場合は、雇用して派遣できる外国人数は3人に限られて、派遣形態としては成り立たない上、農業の現場では派遣人数を充足しないおそれがあると考えます。

同じく⑤です。監理支援機関による育成就労実施者に対する、3か月に1回の定期監査と、派遣元に対する年1回の監査についてです。派遣先、育成就労実施者に対し監査を実施しても、賃金を払っているのは派遣元・派遣事業者であるため、育成就労外国人に適正な賃金が支払われているかを監査し切れないといったことも想定されます。そのために、例えば派遣先に対する3か月に1回の定期監査の機会に、派遣元が保有する賃金台帳等も確認する必要があると考えています。

次に大きな4番、育成就労制度における監理支援機関の許可基準についてです。(1)の監理支援機関の許可基準の検討の方向性について、28ページの主な論点の①の所です。傘下の受入れ機関が1者のみの場合は監理支援機関として許可しないこととしてはどうかというところです。

漁業について少しお話させていただきます。漁業分野の実情については、参加受入れ機関が1者のみ、かつ、その者への受入れを目的として設立された監理支援機関は許可しないとすることはできないかということです。

現行制度では、漁業分野での監理団体は漁協に限定されていて、技能実習を利用しているのが、結果的に傘下の組合員の1者となっている例があるということです。これは監理団体が漁協に限定されている理由は、漁船漁業作業は、海上で長期間行われる等の特殊性に鑑みて、業務に精通した漁協監理団体に限定している。また実習についての日報を、漁業無線で船と行っているなど、漁船と監理団体との間で無線等の通知手段の確保を求めるところから、限定されているということです。

しかし、漁業協同組合は傘下組合員に対する業務の一環として監理業務を行っているものであり、1者に対し技能実習生を送り出すことを目的として設立されているものではないことから、経営上1つの受入れ機関に依存しておらず、中立性は担保されると考えられるということです。

次に 29 ページの主な論点の②です。これは実務に従事する職員 1 人当たり 8 者未満についてというところと、債務超過がないことを許可要件とした上で、2 年連続で債務超過があれば、指導や許可不更新の対象にするということについてです。

これも地方の不利等について申し上げますと、農業分野では受入れ機関となる農家の多くが、地方に点在しており、更には個人農家が少数の外国人を雇用していることが多いという実態があります。都市部に受入れ機関が集中する産業分野と比べ、地理的不利にある農業分野の監理支援事業は非効率、これは交通費、人件費、通訳費などというものが、非効率とならざるを得ないという実態があります。

今回の基準をクリアできない既存の監理団体が撤退していった場合、農業分野を引き受ける他業種の監理支援機関があるのかという点に懸念があります。

また漁協においては、漁協の合併が進められていて、1 県 1 漁協となっているところも多く、この規定により一部地域によっては、外国人材を受け入れられないおそれが生じることから、何らかの例外措置が必要であると考えます。

監理支援機関の共有についてです。実務に従事する職員 1 人当たりの受入れ機関数、農業では農家数ですけれども、農家 1 戸当たりの受入れ人数が少数である場合に、監理支援機関としての経営を成り立たせるために必要な監理対象者の数を確保できないおそれがあるということです。

新たに財産要件を設け、債務超過を厳格にチェックしていくことを併せて考えれば、農業分野の監理支援機関が存続することが難しくなることが懸念されます。これは先ほど大下構成員も意見されていましたが、このため、または実務に従事する職員 1 人当たりの外国人数としてもらい、選択できるようにならないかと考えている次第です。人数も考慮していただきたいということです。

5 番、育成就労制度における送出しについてです。（１）の育成就労制度において外国人が送出機関に支払う費用の上限等に関する検討の方向性について、32 ページの主な論点の②です。この送出機関に支払う費用の上限設定の基準についてですが、外国人が日本で受け取る月給 2 か月分までと設定することに異論はありませんが、送出機関が外国人から徴収する費用の公開を義務付けて、悪質な送出機関が自然淘汰されるような仕組みも考えてみてはどうかと考えているところです。

以上について、各分野での柔軟な対応ができるような仕組みとしていただきたい。また、今後改正法の施行に向けて準備が進められますが、関係省庁

や関係団体等と十分に調整がなされるようお願いし、その結果新たな制度が円滑に施行されますことを構成員の一人として切に願って、私の意見の陳述を終わらせていただきます。お時間を頂き、誠にありがとうございました。

○**山川座長** ありがとうございます。それでは構成員の皆様から、御質問等ございますか。高井構成員どうぞ。

○**高井構成員** ありがとうございます。派遣の関係の2の(5)、20ページの論点②で就労先を2者を原則としてという所で、3、4者ないとなかなか安定して働けないのではないかと御意見を頂いて、その場合1つの就労先で全ての必須業務というところも、4つになった場合にどのように実現していくということなのか。ちょっとイメージを教えてください。

○**黒谷構成員** 例えば4つあったとして、4者で必須業務が合わせ技一本ではありませんが、それで満たせるようになればと考えています。農業はどうしても自然が相手ですので、災害で1つの所ができなくなることもありますので、合わせ技ではないですけども、通算してなればということです。

○**高井構成員** 例えばABCDの派遣先があったとして、春夏秋冬それぞれ全部収穫作業しかやらないみたいなことは想定していなくて、種を蒔いて育てて収穫するという、一連の作業が4者の中でできるように、一応イメージされているという、そういう理解ですか。

○**黒谷構成員** そうです、作業ですね。土壌作りの作業や肥料施肥の作業、環境管理、資材装置の取扱い作業、栽培、播種、灌水、生育診断、定植、収穫等がありますけれども、そういったことを全体としてやっていければ。

○**山川座長** ありがとうございます。ほかにありますか。なければ事務局から何かありますか。

○**堀参事官** ありがとうございます。1点、派遣の関係が御議論になったかと思います。今回、特定技能では認められているけれども、技能実習制度で認められていない派遣について、農業、漁業に限った中で、育成就労の中で認めていくということになっています。その上で、大事なのは育成就労の適正な実施、人材育成をどう担保していくか。あるいは育成就労外国人の保護が適切に担保されるかということを考えて上で、現時点での案ということになっています。

現場の御意見というのも非常に重要かと思っていますので、いずれにしても御議論も踏まえて検討していきたいと思っています。

○**本針政策課長** 日本語の関係で御質問がありました。ページとしては14ページですけども、日本語能力が就労開始までにA1相当、それから3年間でA2相当ということについての御意見を頂いたと思います。最初の就労開始までのA1相当については、基本的には集合研修のような形のものを想定していま

すので、どちらかというと学校に行っていただくというよりは、学校の先生がその集合研修場所に来ていただくというものを考えているところです。

一方で、先ほどの②である３年間の育成の方は、どちらかというとこれは仕事をしながら、その合間に日本語を勉強するというもので、こちらは先ほど黒谷さんがおっしゃったように、オンラインが一定程度できないと難しいという面があると思います。

先ほどおっしゃっていただいたように、現状、認定日本語教育機関の認定基準としては、４分の３というものが規定されていますが、そうすると４分の１は対面することが必須なのかという観点も含めて、今回正にこの育成就労制度で活用することを踏まえて、文科省、関係省庁とどういった形のものであれば許容されるのか、前回もお話があったように、インフラというか、どういったものが可能か。

ただ、これを余りいいかげんにしてしまうと、質が確保できないということになってしまうと思いますので、御意見を踏まえながら、どういった形のものかというのは、引き続き検討させていただければと思います。

それ以外に、漁業の関係も含めていろいろと実情を教えてくださいましたので、その他の論点については、そういった実情も踏まえながら、引き続き検討を進めたいと思います。ありがとうございます。

○**山川座長** それでは続きまして、佐久間構成員からお願いいたします。

○**佐久間構成員** お示しいただきました省令に関する論点については、私も全体的にお示しいただきました方向に同意いたします。私のほうで意見を出させていただき、質問させていただいた点の中でポイントなどを述べさせていただきます。

５ページです。１．（１）企業内転勤２号の受入れ機関の要件に関する検討の方向性ですが、企業内転勤を利用できる企業は受入れ企業の事業規模、現地法人の有無等、規模が比較的大きいと考えられることから、これは人数が２０人となっていますけれども、「１００人」程度でよろしいのではないかと考えております。それから、中小の小さい所が企業内転勤に頼って、それが終わった段階で、また育成就労制度、特定技能制度を利用するということになるより、やはり受け入れる人数をある程度絞ったほうがいいのではないのでしょうか。また、受け入れ企業の規模も大きくしたほうがいいのではないかと考えます。

６ページです。（２）旧制度の経過措置等に関する検討の方向性についてですが、実際、熟練している外国人であれば、３年を経過しなくても試験は受験できるのではないかと思います。技能評価試験は年３回、日本語試験は年２回実施されているので、「延長は認めなくても、又は、次の試験まで」

ということでよろしいのではないのでしょうか。前回、新たに分野が追加、拡大されたことから、実行されてからの期間が短いということで、そういう承知はしているのですけれども、それを承知で述べさせていただいております。

それから、技能実習制度と育成就労制度は、別の制度、別の在留資格であるため、現行の2号を良好に修了すれば特定技能へ移行できるという枠組みは、現行どおり取り扱っていくことに賛成です。

(3) 特定技能制度の適正化の検討の方向性については、これから特定技能外国人がたくさん入って来ると思います。在留資格を延ばすには、従来から1年という期間が1つの区切りになってきているようですが、ある程度の期間は必要だとしても、それ以上延ばしていくことは、必要ないのではないかと考えます。

また、特定技能に関して、登録支援機関は、支援10項目を行える要件を持ち合わせる事が重要であって、単一の業務だけを行っている登録支援機関というのは私は疑義があります。制度を適正に運用していくには、登録支援機関には支援10項目を行える体制を有していただき、それに応じた支援担当職員の数を増加していただければと思います。法律では、「一部又は全部」に改正されて、登録支援機関は一部の支援業務でもできる形になっていますけれども、やはり登録支援機関の責務として支援10項目ができないところというのは、それに然るべき措置を取っていただきたいと思います。

11 ページです。2. 育成就労計画の認定基準についてです。ここでは、必須業務の設定、関連業務、周辺業務の区別というのがありますが、必須業務については、育成就労期間の3分の1以上従事することを要件とすることについては同意をします。やはり核となるものが1つあったほうがよろしいのではないかと思います。しかしながら、申請に係る書類関係や、証明するための育成就労実施者における日誌の作成等、手続面が現行制度と余り変わらないのではないかと思います。現行制度から発展的に解消をしたことが明示できるよう、実務の簡素化についても御検討を賜りたいと存じます。

一時帰国の場合ですが、妊娠などの場合は除外されると思いますけれども、周辺業務、関連業務がその3分の1から、もっと広がりを見せることになるし、いろいろな業務があると思いますので、一時帰国した場合は、私は認めるべきではないと思っています。受入れ機関は責任を持つべきであり、その期間の報酬を支払うことというのは、是非、実現していただきたいと考えます。製造業でも季節性により閑繁期ということが結構あるとは思いますが、その間の扱いについては受入れ機関が責任を持って対応していただきたいと考えます。

現行の技能検定制度は、現在は機械化されている作業を手作業で実施する、

それを試験科目や問題にしているなど、実習現場との齟齬が多数見受けられるところがあります。しっかりと企業の実態を踏まえて試験内容の検討をしていただきたいと思います。これは専門家会議のほうでもこれから順次取り組んでいくと思いますので、この辺を見ながらやっていきたいと思っています。

（４）受入れ機関ごとの受入れ人数枠に関する検討の方向性についてです。私は現状の技能実習制度の枠と、余り変えなくてもよろしいのではないかと考えています。これは変えたと現場が混乱してくると思います。監理支援機関が優良であり、かつ、地方で特に優良企業であれば、基本人数枠の３倍としていただくのは、今回、優良の基準を再度、明確にさせていただき地方のことを重視している表れにもなりますので、ぜひ実行していただきたいと思います。

なお、地方に対する考え方は、前回、最賃の額によって判断したらよいのではないかと意見も出ておりましたが、何をもって地方とするか。住民数や産業出荷額等も考えられるところでありますけれども、「大都市圏、政令指定都市、地方都市、その他の地域」として、受入れ見込み数を設定していくという方法もあるのではないのでしょうか。

22 ページです。3. 育成就労制度における転籍の問題です。本人意向による転籍先を、試験合格率や育成体制、法令遵守状況等の基準を満たす優良な受入れ機関に限ることは大賛成です。なお、育成就労外国人が在籍していない企業への転籍の場合が考えられることから、育成途中の育成就労外国人に対するキャリア形成、技能育成の環境、支援体制担保の観点から、現に育成就労外国人の在籍がない企業というのは、転籍先としては認めるべきではないと考えております。また、計画的な人材育成という観点から、転籍前と後で育成就労計画における主たる技能というのが一致していることを条件にすべきであると考えます。

受入れ機関に在籍する育成就労外国人に占める本人意向による転籍数の割合ですが、これは３分の１以下ではなく、「４分の１以下」としても良いのではないかと考えています。

転籍者が都市部の受入れ機関に過度に集中することを防止するため、転籍者数を案のとおり、転籍者数の上限の２分の１以下とすることに賛成です。さらに、賃金の引上げを確実にしている事業者に移籍させることが必要だと思います。

（２）転籍時の初期費用の補填の仕組みの検討の方向性についてです。本来は、監理支援機関、育成就労受入れ機関、それぞれが要した費用等は異なるので個別で行いたいのですが、伝票、証拠書類の精査等、監査に時間が掛

かってしまい、非常に非効率だと思います。そのため、調査結果から算出した費用項目、額により算出することには賛成いたします。この金額は、毎年の調査により、決まった時期に改定されるよう要請したいと思います。

移行についてです。育成就労制度から特定技能制度への移行については、育成就労制度の転籍とは異なるため、費用の分担を移行先に求めることはできません。これにより転籍の費用分担の抜け道を作ることにもつながるおそれがあるため、費用を支払いたくない企業は、外国人の方を転籍させるのではなく、特定技能1号評価試験に合格させ、移行させた後に、引き抜くということも十分にあり得ます。そのため、育成就労制度での3年間の育成就労期間の途中で、日本語能力・特定技能1号に係る試験に合格した外国人の特定技能1号への移行については、転籍に係る制限の抜け穴として入国の足掛かりに利用されないよう、適切な措置を講じるとともに、転籍の場合と同様、当初の受入れ機関のコスト負担を考慮し、転籍前の受入れ機関が受入れや育成に要した費用を、転籍した企業等から正当な補填が受けられるように配慮していただくことが必要だと思います。

そこで、育成就労から特定技能への移行（＝就職）については、転籍に係る費用を勘案し、その半分、又は3分の1程度でも徴収できるように配慮していただきたいと考えます。

27 ページです。4. 育成就労制度における監理支援機関の許可基準についてです。この項目については、具体的には運用要領等でも定められるのかもしれませんが、現行の技能実習制度の監理団体の法人形態として、9割以上が事業協同組合となっています。4名以上が参画しないと事業協同組合を設立できないことから、この4名で設立していても、だんだん抜けてきてしまって、3者とか2者ということがあるのですけれども、それが解散要件になっているわけではありません。それをまた増やしていくという努力を、その組合が行っていかなくてはならないのですが、実際に受入れしていこうとする企業の社長が、例えば友人の企業を3者集めて設立しているケースも散見されていることから、独立性・中立性が結構問題になっておりました。財政基盤強化の観点からも、監理支援機関に求められる要件として、傘下の育成就労実施者数による下限を設ける、例えば職業安定法の職業紹介事業の無料の届出の要件に倣って、構成員10者以上、以前、技能実習、研修などの場合は10者以上のところでスタートしたわけですが、要件を課していくことも現実的な措置なのかということも考えられます。

また、密接な関係を有する監理支援機関の役職員が関与できる業務の範囲については、事業協同組合の場合には人的結合体であるため、監理団体の役員と受入れ企業の役員が同一となるということは当然のことです。これは前

回の有識者会議でも、非常に議論されたところです。しかしながら、中立性・独立性の観点から、現行の技能実習制度と同様に訪問指導や監査への関与の制限は、育成就労制度においても引き続き必要であることから、自社の訪問指導や監査を実施しているようであれば、即刻、監理支援の許可の取消しや、受入れ停止とすべきであると考えます。

外部監査人の要件については、入管行政・労働行政の実務について見識のある弁護士、司法書士、行政書士、社会保険労務士等の士業の方々が適切であると考えますが、例えば、技能実習機構のOBの方、厚生労働省・都道府県労働局のOBの方、法務省・入管庁・地方出入国在留管理局のOBの方等に見識のある方も幅広く登用していかなければ、監理支援機関が外部監査人の選任ができなくなるおそれがあります。監理支援機関も事業協同組合が多数を占めていくことが予想されるので、組合制度について理解のある「中小企業組合検定試験合格者」を登用していくことも必要なのではないかと考えます。これは組合関係の実務などを勉強している方になります。

なお、組合制度の理解を深めていくために、こういう試験制度を合格していない場合には、私ども都道府県中央会が行う指定講習の受講を組合関係などに義務付けていただきたいと思います。

②育成就労外国人への十分な支援の機能を果たす観点についてです。監理支援機関が監理する受入れ機関の数について、事業協同組合等の中小企業組合である監理団体の場合には、専務理事等の事務局専従・常勤の役員が居ることも多いため、職員1人当たりではなく、「役職員1人当たり」としていただきたいと思います。下のほうに、職員数2名以上というのがありますが、これも役職員という「役」を付けていただくと実務上、良いのではないかと思います。

その中で、先ほども少しご質問等が出た点なのですが、事務局のほうに御質問させていただきたいのは、この8者未満という数字の根拠について、これはどのようにした統計数字なのか、資料等があるのか、それを後で教えていただければと思います。

実際に役員が居ること、それから、パートタイムの職員が居ることもあり、そういった方もこの実務に従事する職員に含まれるのか、常勤性というのか、この辺の御判断も御教示いただきたいと思います。

監理支援機関における育成就労外国人の母国語相談の体制などがあります。財産要件について、債務超過がないことが許可要件とした上で、2年連続で債務超過があれば指導だけでなく、許可の不更新の対象とするとか。また、4名の組合で1組合員しか実施していない。これが実施後、1年程度経過しても3組合員以上の育成就労制度の実施がみられないような組合は、許可し

ない又は更新しなくても良いのではないかと思います。いろいろな地域に規模の小さい組合がたくさん出てきています。許可の在り方についても留意しなければいけないと思っています。

債務超過だけでなく、3期連続での赤字など、また、債務超過については、組合員から債務超過しているということで増資をさせて、それに合わせ、増資した組合員企業に対して、金融事業としてその組合員に同一年度内にまた貸付けを行っている組合もあります。このように科目上の整合性を行う組合というのは疑義がありますので、こういう組合は取消しをしていただきたいと思っています。

なお、監理支援機関として事業協同組合が多数を占めることが予想されますので、先ほどの繰り返しになりますが、中小企業組合士、あるいは中小企業組合検定試験の合格というのも重要視していただきたいと思っています。やはり外部監査人が足りなくなることと予想されることから、外国人関係制度に経験があり、かつ、組合の知識を保有する中小企業組合検定試験に合格した方などを配置していただきたいと思っています。

監理事業所と育成就労技術者の距離について、現行の監理団体でも監理事業所の所在地から遠方の実習実施者を傘下に入れて監査等を実施しており、本当に監査しているのか、危うい部分というのも見られます。監理団体の数が少ない県もあるので一概には言えませんが、その職種を取り扱う監理団体がこの該当する県にはないという事情が、多分、ほとんど現在はないと思います。日帰りで行ける範囲とありますが、日帰りで行くことができないような場合というのはほとんど考えられないことから、広域な組合ですね、実習実施者を傘下に入れているような監理支援機関においては、複数の監理事業所の設置を求める、また、それができないのであれば、その県の監理支援機関に移ってもらうことぐらいは検討してもよいのではないかと考えます。

31 ページです。5. 育成就労制度における送出機関の関係です。規制の対象とする科目を職業紹介手数料に限定せずに一切の費用とすることは、提示いただきました内容に賛成したいと思っています。

外国人が送出機関に支払う費用は、外国人が日本で受け取る月給の2か月分とすることについて異議はありません。上限を超えて手数料を払いすぎてくる外国人は、どのような扱いをするのか、実際には疑問なところがあります。金額を自己申告させてみても、入国前に超えているなら実際の金額を自己申告してこないのではないかと思います。一旦、在留資格を出してしまったら入国後に帰国させることは現実的には難しいと思います。また、育成就労受入れ機関や監理支援機関に払わせるとすることは、企業の支払い能力を超える実態を知らない考え方になってしまうのではないかと思います。そう

すると、外国人が自ら支払うことに結局はなっしまい、これでは現状と変わらず、また世の中から、育成就労制度は悪いと批判を受けることにもなりますので、借金漬けはしないように、是非、配慮していきたいと思っています。

もう一点は、最近の送出機関の問題です。送出機関に手数料等をちゃんと領収書があつて払っていただければいいのですけれども、中に代理店みたいなのかませて、そこに払って、中抜けしているという例もあるのではないかと思います。現実には手数料や監理費が高くなっていることは、中抜けしているという部分があるので、それを何とか抽出することはできないものではないでしょうか。例えば組合の中にも代理店業務を行っている所が入り込んでいることもあるなど、いろいろな業種が入っている組合があるので判断しにくいところがあるのですが、送出機関のほうには組合や監理支援機関から、直接、領収書をもらうぐらいのことをしていただいたほうがよろしいのかなと思います。すみません、長くなって申し訳ございません。以上でございます。

○**山川座長** ありがとうございます。構成員の皆様から何か御質問等はございますか。では、山脇構成員。

○**山脇構成員** 今、佐久間構成員の御意見の中で、育成就労制度での3年間の育成就労期間の途中で特定技能1号に移行するということが、転籍に係る制限の抜け穴として入国の足掛かりに利用されないかというお話がありましたけれども、私も現状において、これは重大な懸念があります。どうしてそういう重大な懸念が生じるかというと、本来、特定技能1号評価試験というのは、即戦力水準を担保するものでなければならず、技能実習、育成就労3年間を経た者と同等程度以上の技能が実際に担保されていなければいけないにもかかわらず、実際にはそうっていない分野が多い。簡単に言ってしまうと、簡単すぎる分野が多いということで、こういう懸念が生じるのだと思います。今後、専門家会議も作られるということですが、特定技能1号評価試験が即戦力水準を担保するものとする必要がある。育成就労3年間を通じて育て上げるという制度として設計する以上は、しっかり即戦力水準を担保するような難易度、及び実地で実技試験を行うようなものに改革していただく必要があると考えます。

○**山川座長** ありがとうございます。では、高井構成員。

○**高井構成員** 今の点に関連してなのですが、もちろん特定技能に移る試験は適切にやるというのは重要だと思いますが、育成就労の3年間の途中で、例えば2年目で特定技能1号の試験に受ければ移れるのですか。それはそういうことでよければ、そういう議論なのかなと。3年間を前提に技能実習をやって、そこをやらないと特定技能1号に移れないということだと思

ますけれども、育成就労の場合は3年は上限なので、2年たった時点で試験に受ければ、特定技能1号に移れるという理解でよろしかったのですか。

○山川座長 事務局、いかがですか。

○本針政策課長 今、山脇構成員、高井構成員から頂いたものも含めて回答させていただきます。まず、幾つか頂いたものの中で、念のため、補足的に御説明をさせていただければと思いますが、23ページの本人意向の転籍の要件の中での人数枠のキャップの話です。佐久間構成員から、育成就労外国人が在籍していない企業への転籍の場合が考えられるという御発言がございました。今回、事務局から提出させていただいている案は、少し分かりづらくて申し訳ないのですけれども、②にありますとおり、受入れ機関に在籍する育成就労外国人に占める転籍者の割合が3分の1ということでございますので、在籍者の中での割合。下に書いてあるのは、これは受入れ枠のキャップ、上限として書いているので、24人受け入れられる企業であれば8人と読むわけではなくて、上限は24ですけれども、実際に在籍している外国人の方の中で最大3分の1という形で案として示させていただいております。その上で、今、頂いた御意見を踏まえて、前回もこの点については御意見がいろいろあったと思いますので、適切に検討させていただきたいと思います。基本の説明の記載が分かりづらかったかと思いますので補足させていただきました。

先ほど山脇構成員と高井構成員からもありました25ページの関係ですが、この育成就労から特定技能に移行するときの費用の補填ですが、前回、技能実習制度と特定技能制度の在り方に関する有識者会議のときにも、いろいろ御議論があったところでございます。先ほどの高井構成員からの御質問にもつながるのですけれども、途中で特定技能に行くことについては、当時というか、現在の技能実習との関係で申しますと、基本は妨げられないのですが、技能実習1、2年という計画の途中での変更を認めないという取扱いをしています。今回、3年、育成就労になったときに、繰り返しになりますけれども、前回の有識者会議のときに、当初、私が御説明させていただいたのは、今回は特定技能に移行する制度ですので、途中で特定技能の有資格になったのであれば、そこを妨げる制度的な理由はないのではないかということを説明をさせていただきました。その後、育成就労制度によって転籍期間の制限の御議論になったときに、最終的に1～2年の間で育成就労の間での転籍の期間の制限ということになりましたので、少なくとも育成就労から特定技能に移行する際の期間としては、育成就労制度内での転籍制限期間を超えてからでないと、特定技能制度への移行は認めないという取扱いまで、最終報告書まで取りまとめを当時させていただいたところですので、先ほどの1、2年の2年とした場合には、2年間は制限されるということになります。こち

らが先ほどの高井構成員からの御指摘の回答になります。

その上で、今回の補填のところは、どうしても制度が異なるところもあって、難しいのかなと考えているということと、ただ一方で、先ほど山脇構成員からありましたように、特定技能1号の試験の適正性という問題が、理屈としては当然その3年間の育成と考えて、そういう試験であればそのような問題は起こりにくいのだと思いますが、それが簡単だから、こういう問題が起こっているのではないかという御指摘だと思いますので、ここは、今後より持続性が高い制度にしますので、その試験の適正性についてもきちんと専門家会議でも御判断いただきながら、またお示しさせていただければと思っています。

それから、29 ページの関係ですが、御指摘ありがとうございました。29 ページの②の1つ目と4つ目の○で、職員数という形で書かせていただいておりますが、実際、現在の事業協同組合はじめ、監理団体としての状況の中で役員という場合もあるのだという御指摘だったと思いますので、すみません、私どもも、そういう実態を踏まえながら、ここは引き続き検討を深めたいと考えているところです。私からは以上です。

○堀参事官 先ほど監理支援機関の職員の数、1人当たり8者未満としてはどうかの所で御質問があったかと思いますが、これにつきましては、27 ページの下参考2という所で、監理団体等に対する調査におきまして、監理団体の監理事業に従事する職員1人当たり、常勤職員1人当たりの受入れ機関の数が8者未満が86%、10者未満は92%というデータがあります。これに加えて、別途、監理団体に対して行った調査におきまして、職員1人当たりの実習実施者数8～10者未満の監理団体について、体制に課題があると感じている監理団体が7割近くあるという結果もありましたので、方向性としては、8者未満としてはどうかということで考えております。以上です。

○山川座長 ありがとうございます。そのほかにありますでしょうか。よろしいでしょうか。それでは続いて、オンライン参加でいらしている竹下構成員からお願いできますか。

○竹下構成員 よろしくお願いいたします。皆様、こんにちは。鈴鹿市地域振興部長の竹下です。どうぞ、よろしくお願いいたします。

私からは、当市の外国人受入れの現状を踏まえつつ、本懇談会の論点について発言をさせていただきたいと思います。まず、その前に鈴鹿市ですが、鈴鹿市は昭和17年に郡都として誕生いたしまして、その郡の施設後に繊維業や、輸送機械製造業などを誘致した製造業、工業の都市であると同時に、お茶やカキ、あるいは水稻の栽培が盛んな農業をしております、いわゆる緑の農耕都市ということで紹介しております。

まず当市の人口の推移ですが、昨年 12 月末の総人口が 19 万 4 千人と 20 万人を少し下回っています。人口のピークですが、こちらが 20 万 5 千人で、これは 2008 年から 2009 年初めにかけての数字でして、緩やかに人口減少が進んでいる状況です。また外国人の人口ピークは 1 万 400 人で、総人口とほぼ同じ時期の記録でした。その後、リーマンショックから始まる不景気の影響を受け、2014 年には 6,900 人まで減少いたしました。

しかし景気が上向きになり、また入管法の改正による技能実習、特定技能の制度創設の効果により、ここを底として再び増加に転じました。途中で新型コロナウイルス感染症の流行により一時的には減少しましたが、昨年 12 月には 1 万 200 人となり、過去のピークに迫っています。このような人口推移が全国の地方都市の状況ではないかと思っております。参考に申し上げますと、このうち在留資格が技能実習及び特定技能の外国人市民はおよそ 1,300 人です。

人口減少に歯止めが掛からない中、外国人労働者の確保は製造業や農林水産業が盛んな当市においても大変重要な課題です。しかしながら、その一方で産業を支える外国人労働者は、私どものような既存自治体においては地域の生活者です。外国人労働者が、日本の文化やルールを理解した上で地域の生活者として定着し、地域における多文化共生社会を築いていくことも既存自治体には求められております。

そのためには、やはり外国人労働者の日本語の習得、日本語能力の向上が不可欠でして、今後とも地方における日本語学習環境の整備は、外国人労働者の受入れに掛かる重要な課題と認識しております。

そのような中、地方においては外国人労働者が日本語を学びたいと思っても、その現状はボランティアで運営する地域の日本語教室が受皿となっており、このことは当市に限ったことではなく、全国的な課題になっていると思っております。そこで、本会議の議題である新制度について、私から 2 点発言させていただきます。

まず、1 点目としては優良受入れ機関の認定の所です。有識者会議において、市長から意見を申し上げさせていただいておりますが、技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議の最終報告書を踏まえた政府の対応、こちらを踏まえて、明記されていた日本語教育を実施する優良な受入れ機関の認定要件等を設けることについて、今日、参考資料でもお示しいただいたように、しっかりと省令にてお示しいただきたいというふうに考えております。ただ、本日の参考資料でお示しいただいている中で、実施者あるいは監理団体いずれも日本語教育に対する配点が 4 点ということですので、この辺はもう少し高くしていただく、つまり実施者あるいは監理団体等にと

ってインセンティブを働かせるような仕組みを整えていただければと思っています。

続いて、2点目です。こちらは、先ほど委員の皆様方もおっしゃっていただいていますけれども、オンラインを活用した日本語教育の推進です。日本語教員がアジアで不足するということは、是川委員からも第1回の懇談会の中で発言がありました。受入れ機関である企業と日本語教員が各地方の特性に関係なくマッチングすることは可能でしょうか。現状は、文部科学省のWebサイトである生活者としての外国人のための日本語学習サイト「つながるひろがるにほんごでの暮らし」などがありますが、国家資格となった日本語教師による講義が地方において分け隔てなく受けられるよう、オンラインを活用した学習環境の提供等、国による学習環境の整備が必要と考えております。

以上のように、新たな制度下においては受入れ企業の自発的な取組として、外国人労働者に対する日本語教育が推進されるよう、その仕組み作りをお願いいたします。私からの発言は以上です。

○**山川座長** ありがとうございます。構成員の皆様から、ただいまの御発表について御質問等がありますか。よろしいでしょうか。事務局からは、いかがでしょうか。本針課長お願いします。

○**本針政策課長** 御指摘ありがとうございます。特に、日本語の関係での御指摘だったと思います。資料の御説明が足りなかったところを補わせていただきます。今回お配りした参考資料の最初の3ページは今の技能実習の関係なのでありますが、2ページを御覧いただくと、優良な実習実施者の要件というものの右下の⑥のI、これが今、日本語の関係の要件でして、受け入れた技能実習生に対し、日本語の学習の支援を行っていること。これがあれば、4点です。これだけの要件になっていまして、今回4ページに書かせていただいていますように、日本語の関係は私たちも非常に重要だと思っております。少し戻っていただいて、2ページの①の所で、技能についての合格率や、そのような配点があるわけですが、①と同様の形で、日本語についての合格率についても、考慮していきたいという趣旨ですので、そういう意味ではどのような日本語の支援なのかは別として、やっていたら4点というボリューム感から、今回は合格率そのものを配点の中には反映していきたいと思っておりますので、また具体的な検討はさせていただきますけれども、今の技能実習とは大きく変えた中での検討をさせていただければと思っていますので、よろしくお願いします。

2点目の所は、先ほどからありましたように、オンラインも含めて検討を進めたいと思います。ありがとうございます。

○山川座長 竹下構成員、何かありますか。

○竹下構成員 ありがとうございます。是非、よろしく願いいたします。

○山川座長 ありがとうございます。続いて、富田構成員からお願いします。

○富田構成員 資料を御覧ください。かい摘まんでお話をさせていただきます。

まず、1の(1)の企業内転勤2号の受入れについてです。前回の有識者会議のときに自動車工業会のお話を聞いていて、あの規模の会社が直接人を育てるのであれば、学歴にかかわらず企業内転勤として人を呼んできて、日本のものづくりの良いところを世界中に伝え、本当の意味で人を育てることができるので、素敵だなと思いながら聞いていたことに多分に影響されています。大学卒業資格を持つ方たちは、いまでも企業内転勤で来ることができます。最初の受入れの上限は5年ですが、更新が可能です。では、現業の方たちを育てるときに1年で足りるのかなということも含めて、いろいろ考えた結果の意見として記載しました。先ほど、佐久間さんから100人というお話がありましたが、私も、企業の規模感を「技術・人文知識・国際業務」でのカテゴリー1の企業ぐらいに厳しくして、その上で在留期間については長く認めてあげていいのではないかと考えています。

1ページの一番下の所、ペーパーカンパニーの防止の措置として勤務経験を要件とすること自体には賛成なのですが、真実性の担保は外国人労働者本人だけにするのではなく、受入れ企業にもきちんと負わせるだと思います。技能実習や特定技能の相談を受けていて、「技術・人文知識・国際業務」でもそうなのですが、受け入れる際は、企業側もこの経歴は嘘だろうなと思いながらも黙認している例があります。でも、それが後で労働問題や在留資格の問題の中で明るみに出ると、経歴詐称を責められるのは労働者側のみということになります。特に間にブローカーなどが入っている場合などは、詐称を指示されたということも多くあります。企業内転勤であれば、労働者の経歴は企業側にとっても自明のはずですから、少なくとも、ここでの真実性の担保は企業にも負わせるべきで、間違いがあった場合には企業にもサンクションがあるべきだろうと思っています。

次に、旧制度の経過措置です。B1の日本語試験の猶予自体は賛成なのですが、猶予後に日本語試験に不合格になった方は、その時に在留資格の更新が不許可となる可能性があると思います。その場合、それまでに家族を呼び寄せていると子供にまで大きな影響が及びます。本人たちへの説明を尽くした上で、猶予期間での家族の呼び寄せ、帯同については慎重に検討していただければと思います。御本人たちは一度在留資格が何らかで認められると、それが続くことを、期待も含めて楽観的に考えてしまいます。「そうではないんだよ。条件を満たさないと続かないよ」と、幾ら説明しても飲み込んで

いただけないことがあるので、その説明をしっかりといただいて、誤解のないように運用していただければと思います。

特定技能の適正化の検討の方向性なのですが、前提として技能実習で実施されている講習の質に疑問があります。登録支援機関に講習を義務付けることには 100%賛成なのですが、全体の研修の質の向上ということも、是非御検討いただければと思います。知識を獲得するための研修であれば、質にばらつきの出がちな対面研修とする必要はなく、本当に質の高い研修を、オンラインでも構わないので決まったパッケージで用意することもできると思うのです。そういった検討をしていただければと思います。

支援計画の所で、特定技能 2 号への移行を支援する義務を加えるということとは賛成です。ただ、前回の山脇さんのお話を聞いていて、確かに、どうやってやるのかなということは少し思いました。そもそも、支援計画を書いてはいるものの、実施された内容が本当に薄いということがよくあります。支援計画を適切に実施していない場合、即、登録抹消というようなことを検討いただければと思います。山ほど登録支援機関があつて、支援計画も出しているのしょうけれども、支援の意味を分かっていない方がかなりいらっしゃるように思います。

次に、職業安定法上の整理を厚労省さんに御検討いただきたいなと思っています。最近、外国人雇用において、仲介者が、雇用主ないし求職者から様々な名目で費用を取っているという例を目にします。育成就労や特定技能に限らず、日本語学校に通っている人、専門学校に通っている人、大学を卒業した人、いろいろな方が、仲介業者から様々な名目でお金を取られています。この問題を関係者と話していたときに、「登録支援機関が登録支援手数料を取れているのだから、仲介業者が手数料を取ったっていいじゃない」といったことを言われることがあります。先ほど、支援計画が実効的に実施されていないと申し上げたのですが、そうすると、結局、登録支援機関がやっていることは、職業紹介とほぼ同じということになります。その結果、職業安定法上で、せつかく、名目のいかに問わず手数料を徴収しては駄目ですよと規定しているものが、どんどん空文化してしまい、外国人雇用全体に悪い影響を与えているように思います。ここを少し整理していただきたいなと思っています。

次に、休業手当です。こちらは入管さんです。かなり細かい話になるのですが、特定技能の雇用条件書の所定様式の所に、休業手当記載例が 60%と書いてあります。まず、これを削除していただいて、「法令による」と変えていただきたい。労働者側の弁護士としては、100%と書いてほしいなと思っているのですが、「それは法律上違うのでは」と言われたりもしたの

で、せめて「法令による」として欲しいなど。雇用主は、入管の書式に記載例のとおり書いて、審査を通っているから、60%払えばそれでいいんですというようなことを言ってきます。入管の許可を取ったということを、皆さん、金科玉条のようにおっしゃる。資料末尾の相談例は、休業手当に関する相談で、実際にあった事例です。在留許可は労働契約に関する認証ではないはずなのに、在留許可を取ったということに重みが生じている。そういう細かい書式などが現場に大きな影響を与えているので、労働法令にしっかり適合するような形で、専門家を入れた書式作成というものを御検討いただければと思います。

資料4ページの、育成就労の所です。業務区分の所の必須業務の定め方について、必須業務を減らすだけでいいのかなというのを疑問に感じました。

(3)の育成就労における受入れ機関の適正化に関する検討の方向性の所で、非自発的離職者の要件を育成就労にも加えるということについては賛成なのですが、特定技能では、この要件があるがゆえに、苛烈な退職勧奨が行われているという実態があります。そして、退職届を書かされる。技能実習生だったら、帰国に同意したという書類を書かされている。本当に自発的かどうか、実質的には解雇ではないかというところを、しっかりと見られるような仕組みを作っていただきたいなと思います。

(4)の受入れ機関ごとの人数枠についてですが、30人以下の企業で3人以下というのが、ここに書いてあるイメージです。実態を見てみると、日本人1人に実習生がたくさんというケースも目にします。これでいいのかなという気がしていて、小規模な受け入れ機関の人数枠は、もっと少なくすべきではないかと思っています。何よりも優良の認定が甘すぎるとしています。本当にしっかりやっておられる所は、多分、先ほどの150点満点中8割、9割の点数を取れるところもあるのだらうと思います。でも、実際に労働問題が起きた事例で、監理団体の実習先を見てみると「優良」と書いてある。何というか、私たちが「優良」という言葉からイメージするものとは全然違うような気がしています。是非、本当に優良な所にちゃんとインセンティブを与えられるように、本当に優良だったら、先ほど、佐久間さんがおっしゃったように人数の増加というのもあり得ると思うのです。それをちょっと検討いただければなと思っています。派遣の所は飛ばします。

資料5ページの3の育成就労の転籍、真ん中辺りの線を引いた所ですが、転籍の要件は、複雑にするほどブローカーが入る余地を与えて、外国人労働者本人が期待した転籍が叶わずに不利益を被る場面というのが増えているように思います。

6ページの一番下、事例②は実際にあった事例です。技能実習「農業」か

ら特定技能1号「農業」に移行して、日本で6年間しっかり働いていた若者が、同じ国の知人から「介護」を一緒にやろうと言われて、なぜか18万円もその知人に支払ってしまいました。そして、その知人に連れられて、恐らく行政書士さんだと思うのですが、専門家に会いに行ったら、「介護」の場合は日本語の上乗せ要件があるからこのままでは移行できないよと言われてしまったという事例です。ご本人は、お金も返してもらえないし、前の職場も辞めちゃったし、どうしようという事態に陥ってしまいました。周りの人から言われたから、転籍ができるんだと思って、転籍先に行くのだけれども、実は駄目なんだよということが後で分かる。これは、労働者側からすると、とてもつらく不利益も大きいことだと思います。地方を守ることにも本当に大切だし、それ自体には賛成をするのですが、転籍要件は、労働者側から見えるシンプルで分かりやすい制度にしていきたいと思っています。無理難題を言っていることは分かっております。あとは読んでいただければと思います。以上です。

○**山川座長** ありがとうございます。構成員の皆様から、御質問等がありますか。高井構成員。

○**高井構成員** 2点あります。1点目、休業手当の関係で、正に同じ話で、多分、これは特定技能の議論として今回レジュメを書かれていますけれど、技能実習でも私の経験上もありまして、日本に働きに来たけれど仕事がないからといって、月に2、3万しかもらえない、交渉してみたら、うちは時給制なので働いた分しか払わなくていいんだというようにおっしゃるのだけれども、最初の契約書に、ちゃんと所定労働時間が書かれているわけだから、働かさなければ会社都合でしょというような話をするのです。実態があるということとは別に、技能実習の場合だと、現行だと監理団体が監査をしているわけですね。だから給料明細や賃金台帳を見れば2万か3万しか払っていないということだけれども、それは多分、事業主さんの言い分、いや、今月はこの時間しか働かせていないから未払いはないんだということで、特に指摘を受けていないようなので、監査が通ってしまっているのではないかなと。その辺のこの休業手当のきちんとした考え方、所定労働時間を働かさなければ、当然、使用者側の賃金支払はありますよという前提での監督監査を、今、技能実習でも今すぐやっていただきたいですけれど、育成就労ではきちんとやっていただく、そういう仕組みを作っていただくというのは、特定技能に限った話ではなく大事だと思いましたので、ちょっと補足をさせていただきました。

もう一点は、「優良」を厳しくするというのは、私も、基本的な方向として反対するものではないのですが、他方で、転籍先の要件にもなって

いるので、そこを何というのかな、絞りすぎて転籍先がないよということにならないようにというバランスは、結構難しい問題なのかなというところも思っています。冒頭からの話で、優良の要件をどうするのかというのは、今日いろいろと資料を出していただきましたけれども、何というか、受入れ機関の要件にしてしまうくらい、原則、優良でないと駄目ですよというような形になっていくことが望ましいという方向性に持っていく、そのためにどのような施策を考えていらっしゃるのかを伺えればと思います。

○**山川座長** ありがとうございます。構成員の皆様から、ほかはよろしいでしょうか。では、御質問の趣旨も含まれていたもので、事務局からお願いします。

○**本針政策課長** ありがとうございます。まず、富田構成員から頂いたものの中で、企業内転勤の関係の御要望は、私自身も先ほどの有識者会議のときに、自動車工業会からのヒアリングの中で、富田構成員がおっしゃった話を伺いながら、今回でも入れられる形の検討をさせていただいたところですが、その上で今回、1年という中で、かなりレギュレーションを絞った上で、何でもいいということではないのですが、20人という要件を書いております。一方で、企業さんのニーズは多分いろいろあって、1年だけではなくてという要望もあるというときに、企業をもう少し絞ればできるのではないかという要望があるのだと思いますので、今回、そういった要望も踏まえながら、どこまで、どういうものができるかというところは検討させていただければと思います。

高井構成員からもありました優良要件についてです。今回、優良要件にするという部分と、もともとの監理支援機関、それから、受入れ機関の要件を厳格化するという意味では、許可されるかどうかの要件がちょっと厳しくなってくるという面はあるわけで、その上で優良をどう考えるかという観点ではありますので、そういう中で、今回の案としては、転籍の話や人数枠など、いろいろなところで優良を使う場面があるわけですが、もう少しバランスを取りながら制度として検討を深めたいと思っています。

それから、富田構成員からありましたが、いろいろなものに共通するのだと思うのですが、転籍の所で言っておられたように、複雑にしすぎるとそれがまた御本人にとっても分かりづらくなって、逆にいろいろなしわ寄せがきてしまう面もある。一方で、余り大枠の仕組みにしていると実効性が確保できないところがあって、そういった中で、私どもの今回の案としては、なるべくシンプルに実効性を高めていくという中で考えさせていただいたところなのですが、実際の使い勝手の良さ、分かりやすさというのは重要だと思いますので、そこは引き続き検討させていただければと思います。

今回、現在の特定技能の運用に係る部分、それを今後どうするかという観

点で、先ほどの休業手当の話、それから、退職勧奨がされた場合の取扱いについての御質問があったと思います。現状も含めて回答をさせていただければと思います。

○安東特定技能・技能実習運用企画室長 特定技能・技能実習運用企画室長の安東と申します。まず、雇用条件書の記載については、あくまで、我々としては参考様式としてお示ししていることが前提なのですが、ただ、富田構成員が御指摘のとおり、それを基にという話があるのですが、この様式は、もともとは厚生労働省さんのお示しした様式を基に、参考として各省庁と厚生労働省さんと相談して休業手当の率の数字を書いたところです。この数字が御指摘のような問題があるとすれば、厚生労働省さんとも相談をして、今、正しく労働法令の専門家と相談してほしいというお話があったので、御相談して決めたいと思います。

また、非自発的離職者、退職者の御指摘なのですが、先立って山脇構成員からも御指摘があったのですが、この退職勧奨については、運用要領等においてはこのように書いているのですが、実際の運用では退職勧奨を行われた場合に事情等を聞いておりますし、実は、富田構成員の御指摘におけるような場合については、非自発的離職者を出したことになるので我々はお示ししているので、今、御指摘にあるような苛烈な退職勧奨が行われれば、非自発的離職者を出したと認定しますので、基本的に1年間の受入れ停止になるので、御懸念の点は、現行の運用ではないようにやっているということです。以上です。

○山川座長 事務局からはよろしいでしょうか。

○堀参事官 加えて、先ほどの資料にも記載されている必須業務の所です。おっしゃるとおり、今回、業務区分の範囲内で幅広く体系的な能力を修得できるようにするというのが眼目でもありますので、御指摘のような、例えば単純作業だけやるなどでは、人材育成の実が上がらないということです、必須業務の設定の仕方もあると思いますが、そういうことがないようにしていきたいと思っています。以上です。

○山川座長 構成員の皆様から、何かありますか、よろしいでしょうか。山脇構成員。

○山脇構成員 厚労省さんか、入管庁さんからちょっと教えていただきたいのですが、先ほど、富田構成員や高井構成員が御指摘されたような問題、例えば、想定よりも就労できなかったような場合に、賃金の60%負担なのか100%負担なのか、解雇あるいは雇い止めの際に、それが有効なのかどうかといった、労働法まわりの問題ではあるのだけれども、私法的な効力の問題が現場でよく起きています。労基法や労働安全衛生法といった公法的規制、サ

ンクションを伴うような法的規制の問題については、機構さんのほうで指導なり何なりしてくださっており、実地調査等でも改善してくださっていると思うのですけれども。例えば、実習実施困難時届が出たときに、その理由として「解雇しました」、「退職に同意しました」というのが法的に有効なのかどうか、先ほど、富田構成員がおっしゃったように、想定よりも就労できなかったような場合に、賃金の 60%負担でよいのか、本来は 100%負担しなければいけないのかどうかというのは、労働法まわりの問題ではあるけれども、私法上の問題であり、そのようなことが実際に起きているところです。外国人技能実習機構さんのほうで、サンクションを伴うような公法的規制以外の、労働法まわりの問題なのだけでも、私法上の効力の問題であるものに関しても一定程度解釈を示したり、あるいは指導等がなされると現場では迅速に解決するということが想定されると思います。

これまで、機構というのは技能実習だけでしたが、今回、法改正で特定技能外国人からの相談も受けるということになったので、これからは、育成就労や特定技能でも、そういうような、労働法まわりの問題ではあるけれども、私法上の効力に関することが多分たくさん出てきて、相談も寄せられると思うので、そういうときに、機構さんのほうでも一定程度の指導等はしていただけるのか、それはちょっとうちの管轄ではできません、弁護士さんの所に行ってください、フレスクに行ってくださいみたいなことになるのか。これから、機構がそういうことまで対応していただけるのかどうかについて、ちょっと教えていただければ有り難いと思います。

○**山川座長** 事務局からは、いかがでしょうか。

○**堀参事官** 前の有識者会議で富田構成員からも御指摘いただいたとおり、なかなか、機構では民事上の紛争のようなところをどこまで取り扱うのかというのはあるかと思います。一方で、休業手当のようなところについて、その適用なり、6割負担すべきなのかといったところを明確にしていくというのは運用要領等でもできるかと思っております。そういったところで明確化しながら、機構においてもどのような対応ができるかは考えていきたいと思っております。ありがとうございます。

○**本針政策課長** 若干、補足ですが、特に休業手当は、まさに労働関係法令の話かと思います。一方で、この制度、外国人の方を一定期間お雇いする、特定技能制度においても、先ほど出た非自発的離職の関係は、もともと労働関係法令だけの話ではなく、この制度の中で、それとは別の法規範を持っているということなので、そういったものの中で、どういうものが適切か、これは詰まるところはケースバイケースになってしまう部分もあるとは思いますが、一定程度、そういうところを明確にしていかないと、企業が受け入れる

ときに、どこまで、どういうものが許容されるのか分かりづらいところがある。今まで、私どもも、なるべくそういうことを明確にしようという努力はしてきているところですが、御指摘を踏まえながら、引き続き検討させていただければと思います。ありがとうございます。

○**山川座長** ほかは、よろしいでしょうか。一応、私の専門分野でもあります。個人的には、個々の認定は難しいところもあると思いますが、先ほどおっしゃられた基本的ルールが、受入れ企業や支援機関、本人にきちんと認識されるような明確な周知というのが重要になるかと、個人的には思いました。では、富高構成員、お願いいたします。

○**富高構成員** ありがとうございます。時間も限られておりますので、絞って発言をさせていただきたいと思います。

1. 特定技能制度の適正化等についてです。7ページの②と③、試験合格の猶予に関する記載がありますが、今回の見直しの実効性を確保するという観点からは、基本的には施行後の段階から試験の合格を求める方向で検討すべきではないかと考えております。直ちに合格を求めることが難しい場合においても、できる限り短い猶予期間とすべきです。

資料8、9ページの(3) 特定技能制度の適正化の検討の方向性に関して、受入れ機関及び登録支援機関に対する講習については、記載のとおり、登録支援機関、受入れ機関の適正化を図ることが必要であり、9ページの論点①にある登録支援機関と受入れ機関の責任者への講習の義務付けは重要だと考えます。ただし、技能実習制度で実施している養成講習を参考にと記載されている点については懸念があります。現在の技能実習制度の講習は、期間が1日でテストも○×のみというような簡便なものもあると理解しております。それで外国人の適切な就労環境を保障するための労働関係法令や入管法令の知識を習得するのは難しいのではないかと考えております。そのため、これを機に講習の内容や期間、試験方法も含め、質と内容を抜本的に見直しをする必要があるのではないかと考えています。

同じく9ページの論点②ですが、登録支援機関や受入れ機関の支援担当者について、受入れ機関数や人数に応じた配置が提案されております。これについては重要だと考えておまして、その上で切り口が違いますが、登録支援機関自体の要件も厳格であるべきと考えています。現状は個人でも登録支援機関を担うことができますが、十分な支援を行うことができるかといった点には懸念があります。法人として組織的に特定技能外国人を支援する体制が必要ではないかと考えます。

次に、11～12 ページ、2. 育成就労計画の認定基準についての(1)の育成就労の目標、内容、期間に関する検討の方向性についてです。12 ページの

論点①で、関連業務、周辺業務の区別の撤廃と必須業務の従事期間を2分の1から3分の1に引き下げることが提起されております。育成就労外国人が育成就労計画どおりに技能や能力を身に付けるためには、必須業務について一定のまとまった時間が必要であると考えますし、その関連業務や周辺業務の概念が撤廃されると、育成就労外国人に単純作業ばかり従事させることにもなりかねないという懸念があるため、現状の2分の1は維持する方向で検討すべきではないかと思っております。

同じ論点①の中段にある時間外労働を認めるという提案については、労働者の健康や生活時間の確保は、日本人であっても外国人であっても当然に守られるべきものです。ただ、外国人労働者の場合、試験合格のための日本語学習も必要になるということを考えると、時間外労働を認めるにしても労働者の健康や学習時間などがしっかり確保されるよう、十分に配慮することが重要だと思っておりますので、その趣旨を要領などに明記いただきたいと考えています。また、割増賃金を含む賃金不払い等があった際には、受入れ停止の措置などを講ずるよう、政省令で明らかにすることが重要だと思っております。

13、14 ページ、（2）育成就労外国人の日本語能力の向上に資する講習・措置に関する検討の方向性についてです。14 ページの論点①に、認定日本語教育機関以外の講習実施者の範囲について提案があります。教育の質を担保するためには、基本的には認定日本語教育機関に限定することが適切だと思いますが、その上で教育の量もきちんと確保することも重要ですので、登録日本語教員による講習を認める場合であっても、認定日本語教育機関に求められる教育過程に準ずるような形で、国が目安となるカリキュラム等を示し、教育の質を担保することが必要ではないかと考えています。

（3）育成就労制度における受入れ機関の適正化に関する検討の方向性についてです。16 ページの論点①に掲げられている内容は重要だと思っておりますが、これらに加えて勤続年数や経験年数に応じて昇級するような処遇向上に関する仕組みの導入も要件化してはどうかと考えております。

改正法の附帯決議にもありますが、育成就労制度を安価な労働力の確保策として悪用されることはあってはなりません。技能や能力の向上に伴い、労働条件も向上していくことが大変重要であり、これを担保するような仕組みの導入も要件にしてはどうかと考えております。また、こうした要件の厳格化と併せて、法令違反や失踪者を発生させた場合、また試験の合格率が著しく低いような場合は、計画認定の取消しをより厳格に行うことを規定すべきではないかと考えます。

19、20 ページの（4）労働者派遣等監理型育成就労の要件の検討の方向性

についてです。基本的な考え方として、派遣については育成就労外国人の保護が脆弱になる懸念があります。そのため派遣を認める場合には、農業、漁業に限定すると聞いておりますが、2分野に限定した上で、通常の受入れ以上に厳格なチェック体制を構築することが重要です。

先ほどの話にも通じますが、20ページの論点③の日本人との同等報酬や派遣法上の「同一労働同一賃金」を満たすか確認をするという点は大変重要だと思っております。その他の派遣法の規定も含めて法令違反が認められた場合には、育成就労派遣を不可とするなど厳格に対応すべきだと考えております。また、先ほどから休業等に関する御意見がありますが、天候等により派遣先の調整が困難な場合もあり得ると思いますが、就労が発生しない期間の休業手当の確実な保障は重要だと考えています。先ほど数名の方から発言があった御意見も踏まえた対応を検討いただきたいと思います。

4. 育成就労制度における監理支援機関の許可基準についてです。28ページの論点①の1つ目の○にあります、傘下の受入れ機関が1者のみの場合、許可しないという点は重要だと思っております。先ほど、大下構成員とのやり取りがありましたが、例えば申請段階では2者などに見込み数で申請をするけれども、実際にはずっと1者というようなパターンも考えられますので、更新段階で1者しかない場合には許可を取り消すことについて検討する必要があると思っております。ただ、その際に即取消とするのかは、先ほども様々な事情があるという意見がありましたので、一定猶予があってもいいかと思いますが、労働者保護の観点からはなるべく短くするべきだと考えています。

3つ目のポツ、国家資格保有者その他の知見を有する者を外部監査人として認めるとありますが、拡大解釈すべきではなく、労働法や入管法など、関係法令に精通した方に限定するべきだと考えております。その上で○の2つ目に弁護士、社労士、行政書士について講習受講の一部免除という御提案もありますが、士業と言っても必ずしも労働法や入管法令、また、育成就労制度について精通をしている方ばかりではないと思いますので、講習の受講は免除すべきではないと考えております。また、外部監査の要件確保の観点から、育成就労実施者の顧問先等の関係性がないことは当然ですが、外部の定義は明確にすべきだと考えております。

最後に、論点には直接的に明示はありませんが、育成就労実施者同様、監理支援機関の要件厳格化と併せて、法令違反や失踪者が出た場合や、試験への合格率が著しく低い場合など、監理支援が適切に実施されていないような場合については、これまでより厳格に許可の取消し等を判断していくことが不可欠だと考えています。以上です。

○**山川座長** ありがとうございました。それでは構成員の皆様、御質問等はございますでしょうか。事務局からは何かございますか。では本針課長、お願いします。

○**本針政策課長** 特に労働者の権利等の観点からの様々な御意見ありがとうございます。今回、技能実習制度から育成就労制度に変えた、この大きなポイントは、その労働者の権利をいかに守っていくか、そこを強化していくかというところでございますので、この点も含めて、そこをしっかりと御意見を踏まえながら対応していきたいと思えます。

すみません、1点だけ少し補足させていただきます。12 ページ、一定以上の目標等に係るという部分でございますが、今回関連業務と周辺業務の区別を撤廃して、就労期間を少し緩和するということで、その中で、単純労働だけをするということが起こってしまうのではないかと御懸念でした。

ここについては、この周辺業務、関連業務の区別は撤廃するのですけれども、今の技能実習法上も、このいわゆる同一の作業の反復のみによって習得できるものではないことということが要件となっておりますので、これはどちらかと言うと単純作業を念頭に置いているわけですが、これは引き続き残しますということです。一番、単純作業という部分については、そこで防げるのかと考えているところです。ここは少し資料にはないところでしたので、補足させていただきました。ありがとうございます。

○**山川座長** ほかに構成員の皆様からよろしいでしょうか。富田構成員、お願いします。

○**富田構成員** すみません、今更な質問かもしれないのですけれども、育成就労3年、特定技能1号5年という、この期間に試験に合格できなかった方たちというのは、その後、一旦帰国して、それから試験に受ければ、特定技能1号や、特定技能2号でまた来られるという理解でよろしいですか。

○**本針政策課長** その在留できる期間の上限3年、5年、また若干、補足させていただきますと、育成就労につきましては、その3年で不合格だったときに最長1年という形の期間を設けさせていただいています。今回、別途この特定技能についても、1号で5年、駄目だったときに最長1年というものを置かせていただいています。それはそれとして、それが満了すると帰っていただくわけですが、もう一度そのステップアップをしようとする、試験等の要件を満たしていただく必要があるということでございます。

○**山川座長** よろしいでしょうか。ありがとうございました。委員の皆様方、進行に御協力いただきまして大変ありがとうございます。また更に追加で書面の御提出の予定もあるということで、よろしくお願ひいたします。

前回、全体をまとめた質疑応答という時間が取れなく、今日も余り時間

がないのですが、せっかくですので、前回御意見を頂いた方々の報告も含めて、全体にわたって何か構成員の皆様から御質問、御意見があれば、追加も含めてお聞きできればと思いますが、何かございますでしょうか。佐久間構成員、お願いします。

○佐久間構成員 期間の延長というか、試験不合格だった場合の延長なのですが、今までも私どもの主張としては、育成就労の在留期間は技能実習制度の第3号まで実施の場合と同様に5年間は必要だと発言してまいりました。3年間で決定された育成就労制度の在留期間が、試験に不合格だからといって、また1年できると安易にとらえられてしまうのは困ります。だから安易に1年、1年延長。そうすると育成就労でも1年残って、そしてまた特定技能の1号でも1年というようになってくると、やむを得ない措置は十分に分かるのですが、安易に永くなってきたという印象があります。

それから、もう一点、先ほど本針課長様のほうから御回答がありましたし、これは、くどくど何回も言っても申し訳ないのですが、移行に関係するものですが、先ほど高井先生から御質問があったとおり、育成就労で、もし1年目でも途中で1号の試験に受かった場合というのは移行ができるということのご説明を賜りました。

その場合、育成就労から別の制度と、いみじくも本針課長も申しいただきましたけれども、こういういろいろなところから出てくる資料だと、やはり育成就労とくっ付いてしまっているのですよね。特定技能の基本方針についても、育成就労と特定技能というのは、もうなんか、そこに目指すのだということがよく出ているものですから、別の制度と言いながらも、この育成就労から特定技能のほうに行く移行というのは、やはり費用負担というのは移行先企業に求めてもいいのではないかと、せめて半分ぐらいでも求めてもよろしいのではないかと考えます。育成就労期間満了前の特定技能1号への移行にあたっての移行先企業の費用負担については、もう意見を述べても難しいようですのでこれ以降発言しませんが、ぜひお願いいたします。以上、意見でございました。

○山川座長 ありがとうございます。ほかに御意見等はございますでしょうか。大下構成員。

○大下構成員 先ほどの1者だけのときの関連ですが、各地の商工会議所から寄せられている声をそのままお伝えをしたいと思います。この件だけではなくて、例えば商工会議所は商工会議所法というものがあって、それに従って適正な運用をするということが必ず求められていて、そこに従わなければ、当然、一定のペナルティがあるわけです。

彼らは仮に技能実習生、特定技能、育成就労生の受入れで不正なりがあると、その業務が続けられないだけではなくて、地域においてこれまでやってきている商工会議所の業務自体に大きな影響があるので、相当な緊張感を持って事業に取り組んでいます。その中でこの育成就労、技能実習生の受入れのためだけに作られた団体と同様のルールを全て適用されるということが適正なのかということは、各地から強く言われています。

この辺は難しい部分はあると思うのです。何のときはOKで、何のときは駄目だということはあると思うのですけれども、是非その辺りは、実際の制度の運用に当たっては、しっかりと御検討いただきたいと思っております。

○**山川座長** ありがとうございます。先ほどの黒谷構成員の漁協の話も少し共通している論点になるかと感じた次第です。ほかに何かございますでしょうか。富田構成員、どうぞ。

○**富田構成員** すみません、むしろ構成員の皆様、佐久間さんや黒谷さん、大下さん辺りにお聞きしたいです。監理団体は、ある程度スケールメリットを持って、外からの目が入りやすい状態になってくると、現場が適正になってくるのかなと思っています。やはり1対1の関係のように、小さくなるほど、そこで苦しむ人を救い出すことができないということが起きているように思うのですね。

商工会議所さんが非常に適正にやっておられるだろうというのは、私のところには商工会議所の事件が持ち込まれたことはないのです。そう思うのですけれども、どのようになっていくのが理想なのでしょう。漁協さんしか監理団体はできないというのは、それは大変だと思って聞いていましたし、中小規模なところはだんだんなくなって、大きくなっていったほうがいいのではないかと佐久間さんがおっしゃっていたのも、そのとおりだろうと思いながら聞いていました。では逆に、この先日本が人口が減っていく中で、監理団体の在り方について、どのようなイメージをお持ちなのでしょう。

○**山川座長** ある意味、大きな問題提起かと思いますが、いかがでしょうか。

○**大下構成員** 適正な受入れがなされるというのは、本当に大事なことだと思っています。そのためにいろいろな今回の改正があって、特にその外部からの目を入れるという仕組みを1個、まず1個入っています。それが先ほど少し自分のターンのときにも言いましたけれども、要はもうこのためだけに便宜的に団体を作ったようなケースに関しては、必ずそういうチェックをやらなければいけないし、相当しっかりした縛りを受けなければいけないのですけれども、そうではなくて、漁協にしる商工会議所にしろ各地の中小組合にしる、もともと地域の事業者が集まって、その中でお互いに1者ではできないことを協力をしながらやっている。その中には当然、商工会議所で言えば会

頭があって議員があってと役員組織があって、定期的に総会なり、常議員会なりという会議があって、どういう取組をやっているのかと必ず報告があって、その中で相互のチェックが入っているわけです。

当然、商工会議所業務にも監事という者がいて監査をしています。そうすると、私はそういう団体が請け負っている間は、必ず起こらないとは言えないと思うのですけれども、他に比べれば比較的、不正が起こりにくい土壌があるのではないかと。

それと先ほどから申し上げているような、この受入れのために便宜的に作っている団体や組織とは、やはり一定程度、区別をして対応していただくのが適正なのではないかと思っています。それで私は、十分かどうか分からないのですけれども、機能が果たせていくのではないかとと思っています。

もう商工会議所も、本来であれば 515 あって、今、監理団体をやっているのは 15 しかないです。大変なので、実は皆断るのです。ただもう、地域で人手不足でどうしようもないし、頼める中小組合もないので、やってくれないかという相当な判断で。しかも届出なり何なりのときに、通常の企業などだったら役員は数人かもしれないのですけれども、例えば私が所属している東京商工会議所は、常議員という役職の役員だけで 50 人いるのです。50 社の企業のトップです。全員の判子をもらわなければいけない。こういう面倒臭いことをやりながらずっとやって、その人たちは、その商工会議所がこの外国人材の受入れということはやっているということをみんな知っています。地域の中で何かあったら地域の業界全体の問題だという視点を持って見ているので、私はそこは一定程度、少なくとも他とは違って一定程度の相互チェックが働いているというように是非見ていただきたい。それがもう各地から、今回の改正だけではなくて、従前からずっと言われていることです。是非その点は、特に先ほどの 1 者のところに関して、どうしても具体的な不具合が出ると申している商工会議所もありますので、最後に少し補足的に申させていただきます。

○**山川座長** では、佐久間構成員。

○**佐久間構成員** 申し訳ありません、時間が過ぎていっている中で。大下様のおっしゃられたことも本当にごもっともだと思います。組合関係で、今までの技能実習制度に関する監理団体の批判など、そういう声があるのも事実だと思います。その中で要件もある程度厳しくしなければいけないと考えます。

監理団体のうち事業協同組合は、この 1 月 23 日現在で 3,478 あるのですね。そこで規模がどれだけ大きいか。組合員数の多い組合ところも少ない組合もあるわけですが、私ども中央会が支援対象の一つである事業協同組合は 4 者で設立ができるので、組合を設立し、組合員となった企業には組合事

業として技能実習制度を利用して活動していただきたい。これは本当に私もそう思っているのですけれども、この活動が1年や2年をしていっても、共同事業として技能実習しかやらないのに、1者しか実際は技能実習をやらず、他の組合員は他の共同経済事業も実施しない。そうすると、本来、大下さんも言われました「協力をして」、という相互に組合員の事業の補完をするのが協同組合の目的なのに対して、1者というのは、組織を隠れみの的に利用しているにすぎないのではないかと。組合の共同事業としての技能実習事業を実施する組合員が1者でも2者でも増えていけば、それによってまた組合の事業運営が回っていくのではないかと思います。

もし1者しか実施しないのであれば、それは企業単独型でやればいいのではないかと思います。ですから、1者が悪いということではないのですけれども、やはり増えないところなど、そういう組合が結構あるものですから、そういうことにも留意していきたいと考えます。同じ地域にいろいろな組合ができて、それも技能実習しか実施しない組合というのが出てきていますから、技能実習制度を実施している既存の組合に加入をしていただく。べつに既存の組合に加入しなければならないというわけではないのですが、そういうことも、一案として考えられるのではないかとこのように思っています。事情は十分に分かります。私どもにとっても、1者でも組合というのはたくさんあることは本当に承知している中で、すみません、申し上げているところでございます。

○**山川座長** ありがとうございます。ほかはよろしいでしょうか。高井構成員。

○**高井構成員** 短く終わります。この論点の最後のページの送出手数料に払う手数料が2か月分までというところの話で、私は前回、なるべくゼロに近づけるべきだと意見を言いましたが、それとは別に、現在、送出手数料を取っていない国もある中で、2か月分まではいいのではないかとこの誤解を生まないように、是非その辺り注意していただきたいという意見を、この間、複数の方から聞きましたので、この2か月分までというところが、それより今は取っていない国もあるはずなので、そういう国が日本政府も2か月までいいと言ってるからとならないように、そこだけはくれぐれもいいワーディングを考えていただければということだけです。すみません。

○**山川座長** ありがとうございます。ほかはよろしいでしょうか。省令に関わる論点について大変有益な、御専門あるいは現場を踏まえた御意見を頂きまして、大変有益な御意見ありがとうございました。それから、送出国の中の問題や関連する労働法令等の問題、あるいは技能評価試験の問題など、関連する論点についても有益な御指摘を頂いたところです。

別に私のほうでまとめる必要もないのですけれども、省令そのものの問題

と下位の運用要領の問題、更にその下位の実際の運用の問題と、3つぐらいの段階があるような感じを、事務局の皆様の御説明等を聞いて思っておりまして、どのレベルでどう対応するかということも含めて御検討いただければというように感じた次第でございます。ほかによろしいでしょうか。

では申し訳ありません。時間が10分ぐらいオーバーしてしまいましたけれども、大変有益な御議論を頂きました。それでは予定されておりました議題は以上ですけれども、次回につきましては、構成員の皆様以外の関係の方々から御意見を頂くということを予定しております。事務局からは連絡事項等がございますでしょうか。

- 堀参事官 ありがとうございます。次回の懇談会の日程につきましては、また別途お知らせしたいと思います。よろしくお願いいたします。
- 山川座長 ありがとうございます。それでは、ほかにございませでしたら、以上で第2回特定技能制度及び育成就労制度の円滑な施行及び運用に向けた有識者懇談会を終了いたします。ありがとうございました。